

MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI, KEMANDIRIAN, DAN PENYESUAIAN DIRI KARYAWAN

Salmah Lilik*

Program Pendidikan BK, FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstract: *The objectives of this research are to find out: (1) the correlation between the achievement motivation and the work achievement of the UNS employees; (2) the autonomy of the UNS employees in their work; (3) the adaptation of UNS employees and their work achievement. The research used descriptive correlational method. The technique of collecting data was questionnaire. The data analysis was done by using descriptive statistics and correlational technique. The result of the research shows that there is no correlation between: (1) autonomy and working performance; (2) achievement motivation and working performance; (3) adaptation and working performance; (4) achievement motivation and autonomy; (5) achievement motivation and adaptation but there is correlation between adaptation and autonomy of the UNS employees.*

Kata kunci: motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pengembangan IPTEK yang makin pesat dewasa ini, memberikan dampak yang sangat besar terhadap perubahan pola hidup, kebutuhan dan tuntutan sesuai dengan kondisi yang diprediksikan pada era berikutnya menjadi jenuh dan menjadi tidak pasti. Perguruan tinggi pun mendapat dampak harus menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Salah satu upaya perguruan tinggi adalah berkompetisi dan mengadakan upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Oleh karena itu, perlu kiranya berbagai upaya dilakukan agar dapat memberikan hubungan terhadap dinamika kerja civitas akademika. dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi. Adapun yang termasuk dalam civitas akademika ini meliputi pimpinan, kar-

yawan, dosen, mahasiswa dengan penunjangnya sarana dan prasarana serta sistem yang ada yang saling memberikan hubungan dalam menjalankan perannya masing-masing sehingga dapat menyelesaikan program kerja perguruan tinggi tersebut. Keberhasilan suatu program kerja adalah ditentukan oleh SDM yang berkualitas, yaitu memiliki keterampilan, kepribadian yang matang dan sehat. Untuk posisi/jabatan tertentu. selain persyaratan tersebut di atas, dituntut pula adanya individu yang profesional sesuai dengan jabatan yang diampunya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku/aktivitas individu tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Kepribadian menurut Allport dalam Calvin & Gurner (1993) adalah sesuatu dan berbuat sesuatu artinya kepribadian dalam apa yang ada dibalik perbuatan-perbuatan khusus dan di dalam individu. Dalam hal ini perbuatan seseorang

*Alamat korespondensi: Yosodipuran 21, Pasar Kliwon, Solo Telp. (0271) 637136, HP 0818462899

akan selalu mencerminkan kepribadian seseorang karena kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu atas sistem-sistem psikofisis yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungan. Adapun beberapa ahli meninjau kepribadian itu *self* atau aku atau yang memberikan keunikan kepada perilaku seseorang sehingga dapat dinyatakan pula otonomi dari kepribadian seseorang. Adapun aspek-aspek kepribadian yang akan melatarbelakangi perilaku individu tersebut antara lain motivasi untuk berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, serta kecerdasan emosinya. Kualitas organik tingkah laku manusia tidak dapat dilepaskan antara satu bagian tingkah laku dengan semua bagian dalam pribadi yang berfungsi. Untuk memahami tingkah laku, individu perlu memahami secara umum, faktor-faktor lingkungan dan secara khusus daya-daya lingkungan. Masa lampau individu sama pentingnya dengan keadaan individu beserta lingkungannya masa kini. Ciri khusus motivasi yang dibahas secara rinci ditekankan pada koeksistensi yang menjalin secara fungsional, yang mengiringi proses psikologis yang berorientasi pada otak sebagai *locus* atau pusat kepribadian manusia dan semua bagiannya. Kepribadian berfungsi mengarahkan dalam diri individu mengintegrasikan konflik-konflik dan rintangan-rintangan yang dihadapi individu, memuaskan kebutuhan individu dan menyusun rencana untuk masa depan. Atas dasar inilah dinyatakan bahwa hakikat kepribadian yang abstrak atau konseptual dan proses psikologis mendasari proses-proses psikologis. Dalam hal ini dikatakan bahwa *proceeding*, yaitu interaksi antara, subjek dan objek atau antara, subjek dan subjek dalam waktu yang cukup lama sehingga mencakup unsur-unsur penting dalam sekuens tingkah laku tertentu. Hal tersebut dapat bersifat internal, seperti melamun, memecahkan masalah, dan menyusun rencana atau eksternal. Atau dapat bersifat eksternal, yaitu berinteraksi dengan orang-orang atau objek-objek dalam lingkungan. Pendapatnya yang lain bahwa abilitas dan prestasi serta meman-

dang kualitas-kualitas ini sebagai bagian yang penting dari kepribadian. Hal ini terdapat pada individu termasuk karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja/dunia kerjanya.

Pembentukan kepribadian yang positif lebih penting, di mana proses formatif dan konstruktif tidak hanya berguna bagi kelangsungan hidup atau sebagai pertahanan diri terhadap kecemasan, tetapi juga memiliki energi-energi, tujuan-tujuan, dan pemenuhan-pemenuhan kebutuhannya sendiri. Untuk itu, seseorang perlu kreatif dan imajinatif menyusun dan menciptakan agar dirinya tetap sehat secara psikologis.

Sesungguhnya imajinasi yang kreatif, merupakan aspek kepribadian paling kuat meskipun jarang diberi kesempatan untuk berkembang. Bagi karyawan yang memiliki imajinasi kreatif akan memudahkan dirinya berinteraksi, menyesuaikan diri terhadap objek maupun subjek dalam pelaksanaan tugasnya. Tingkah laku seseorang memiliki unsur-unsur tingkah laku. Manusia dipandang dari segi faktor-faktor penentu atau yang melatarbelakanginya di mana motivasi merupakan faktor yang penting dalam upaya seseorang memenuhi kebutuhannya.

Karyawan adalah organisme yang memiliki sejumlah kebutuhan yang mendorong individu melahirkan aktivitas/perilaku untuk berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam penelitian ini yang dibahas adalah kebutuhan/motivasi berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri. Bila kebutuhan tersebut terpenuhi, individu itu tenang karena merasa puas atau sebaliknya bila tak terpenuhi akan merasa kecewa.

Sumber daya manusia berkualitas dan memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mampu menyambut dan melaksanakan tugas sebagai tantangan, bukan sebagai beban sehingga keberhasilan dalam bertugas akan memberikan kepuasan bagi individu yang bersangkutan. Hal ini disebabkan manusia itu selalu ingin berprestasi dan berusaha menyesuaikan diri dalam berinteraksi dengan lingkungan dan dengan pertimbalangan yang tepat berani untuk mengambil

keputusan dalam memenuhi target/tujuan. Hal inilah yang membedakan paradigma lama individu dalam kinerja sebagai pelengkap petugas administrasi bukan sebagai subjek yang pada saatnya tepat sebagai konseptor sekaligus pengambil keputusan dalam menyelesaikan tugasnya. Tidak terdapat kemandegan kerja karena individu yang bersangkutan tergantung, tidak berani mengambil keputusan yang searah dengan kewenangannya, dalam menyikapi tugas maupun dalam berinteraksi. Sesuai perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam psikologi bahwa mereka yang hanya bekerja menggunakan nalar (*logical thinking*) saja akan menjadikan dirinya lebih sempit. Namun, bagi mereka yang memberikan kesempatan dengan emosinya berkembang akan menjadikan lebih sempurna, karena kecerdasan emosi memberikan dampak yang lebih luas terhadap aktivitas seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan emosi (EQ=*emotional quotient*) (Sawaf, 1999) adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Jadi, manfaat yang dihasilkan energi oleh kecerdasan emosi merupakan faktor sukses, menentukan karier dan organisasi, termasuk pengambilan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknik dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, *teamwork* dan hubungan saling mempercayai, kreativitas dan motivasi. Dalam hal ini seorang karyawan tidak hanya bertumpu pada kecerdasan kognitif mutlak, akan tetapi lebih luas dan fleksibel. Atau dengan kata lain, kondisi tertentu dengan kemandirian yang dimiliki akan mampu menyelesaikan, merespons tugas-tugas tertentu yang mungkin harus diputuskan sendiri dan dilakukan sendiri dengan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia dan dinamika kerja yang diciptakan para pemimpin progresif akan menumbuhkembangkan etos kerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Etos kerja, semangat kerja akan terbentuk bila para pemimpin memiliki kemampuan mana-

gerial yang dapat menumbuhkembangkan, antara lain: motivasi berprestasi, dan kemandirian, penyesuaian diri serta kemampuan emosional para karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan dalam bekerja optimal. Menurut Mulyani (1982), individu yang memiliki *n-ach* yang tinggi akan senantiasa berusaha mencapai sukses, yang bertujuan untuk berhasil berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan. Jadi, individu/karyawan yang *n-ach*nya tinggi akan melaksanakan tugas dengan target untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan dengan optimal, dan selalu mencari upaya yang terbaik untuk melaksanakan tugas yang diterimanya. Tentu saja hal ini akan tercapai bila para pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan SDM yang terampil dan profesional sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kepribadian karyawan sebagai person yang menyertai, memberikan warna dan juga ikut menentukan perilakunya sebagai seorang karyawan. Miftah Thoha (1983) mengatakan bahwa kemajuan organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor pendukung, dan faktor-faktor tersebut mempunyai peranan yang saling keterkaitan. Faktor-faktor tersebut, antara lain: (1) faktor sumber daya manusia; (2) teknologi pendukung; (3) lingkungan kerja dan lain-lain. Perguruan tinggi merupakan suatu organisasi kelembagaan pendidikan tinggi yang memiliki SDM (karyawan) yang dapat diasumsikan karyawan merupakan aset dari perguruan tinggi yang ikut serta menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi. Oleh karena itu, karyawan/SDM yang berkualitas adalah mereka yang berprestasi, artinya memiliki prestasi kerja yang optimal. Menurut Bailey (1982), prestasi kerja berbeda dengan perbuatan atau perilaku, Prestasi kerja berkaitan dengan tujuan dalam arti sebagai suatu hal dari perilaku kerja seseorang. Menurut Kustartini (1971), prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya. Untuk menilai mutu tidaknya suatu hasil

pekerjaan, dapat dilihat dari jumlah kekurangan kesalahan dari hasil kerja. Prestasi kerja menurut Baskorowati Indah (1987) adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Sudita (1989) mengatakan bahwa prestasi kerja erat kaitannya dengan sumber daya manusia, yaitu mengembangkan potensi yang ada pada manusia menjadi usaha yang efektif untuk mencapai suatu tujuan. Pengembangan manusia lebih produktif, kreatif, dan profesional. Prestasi diberikan batasan sebagai hasil dari pola-pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitas. Konsep kerja menurut Munawir Yusuf (1999), pada konsep konvensional kerja adalah sebagian besar dalam benak karyawan swasta maupun pemerintah adalah mencari nafkah, meningkatkan kesejahteraan hidup, melaksanakan tugas yang diberikan di tempat kerja secara rutin. Di lain pihak, konsep kerja di negara maju adalah: (1) melakukan sesuatu yang dikaitkan dengan prestasi kerja (*performance*) dan produktivitas; (2) harus ada peningkatan kualitas dan efisiensi pada tiap bidang kerja, serta ada tingkat tanggung jawab. Oleh karena itu, prestasi kerja yang diharapkan oleh perguruan tinggi masa kini hendaknya mengarah kepada konsep kerja negara maju agar perguruan tinggi dapat menampilkan peringkat/kualitas yang lebih maju.

Berdasarkan pendapat di atas, perlu kiranya diubah konsep yang konvensional dengan konsep baru agar tujuan dapat tercapai. Prestasi kerja para karyawan sebenarnya dipengaruhi atau ditentukan oleh beberapa aspek kepribadian antara lain: kemampuan umum, kemampuan penalaran, kreativitas, motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri dan kecerdasan emosi (Calvin & Gurner, 1998) berpendapat bahwa kebiasaan bukanlah hal yang penting dalam perkembangan kepribadian manusia, sebab manusia bukan makhluk-makhluk kebiasaan, melainkan secara terus menerus

mencari cara-cara yang baru untuk mengungkapkan dirinya, mendambakan bentuk-bentuk stimulasi baru dan petualangan-petualangan baru, dan prestasi-prestasi baru, serta mampu mengalami transformasi lewat wawasan ruhani. Hal ini menunjukkan pula adanya dorongan untuk menunjukkan kemampuan aktualisasi diri, yang berarti memiliki kemandiriannya dalam menjawab permasalahan, konflik atau stimulan yang diterimanya dengan aktualisasi diri. Kemandirian atau dengan istilah lain *autonomy* adalah salah satu aspek kepribadian yang melahirkan perilaku mandiri seseorang. Perilaku mandiri merupakan aspek kepribadian yang amat penting dan sangat diperlukan individu dalam berprestasi dan menghadapi tugas-tugas dalam kehidupan sehari-hari. Bagaimana individu dalam menghadapi masalah, berhubungan dengan lingkungan yang berubah-ubah serta bagaimana mengembangkan dirinya. Pengertian perilaku mandiri sebagai perilaku yang terdapat pada individu yang timbulnya karena dorongan atau kekuatan dari dalam dan tidak karena pengaruh individu lain. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang berperilaku mandiri mampu menunjukkan adanya kontrol dari dalam terhadap perilakunya, terutama unsur kognitif dan afektif ikut memegang peranan. Tentu saja mereka yang berprestasi akan senantiasa menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan disertai kontrol diri secara kognitif (nalar) dan afektif (rasa) yang menghasilkan perilaku adaptif yang interaktif di antara karyawan maupun pemimpin. Karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan yang mandiri mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan penyesuaian diri yang baik, pendekatan yang baik. Dimensi dalam psikologis penyesuaian diri dapat berarti banyak hal, di antaranya mereduksi ketegangan atau tekanan dari kebutuhan-kebutuhan, mengembangkan mekanisme psikologis untuk dapat mengatasi kesulitan-kesulitan dari belajar bagaimana bergaul dengan orang lain. Penyesuaian diri merupakan suatu stres menuju perjuangan, yang melibatkan adanya tujuan yang realistis ter-

sebut. Dalam hal ini, ekspresi, representasi kognitif serta afektif dalam individu sangat berguna sebagai produksi penyesuaian psikologis individu (Calvin & Gurner, 1998).

Menurut Coleman (1995), kecerdasan emosional pada seseorang adalah kemampuan yang mencakup pengendalian diri sendiri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Salovey & Mayor (1990) memperluas definisi dasar tentang kecerdasan emosional menjadi lima wilayah, yaitu: (1) mengenali emosi diri; (2) mengelola emosi; (3) memotivasi diri sendiri; (4) mengenali emosi orang lain; dan (5) membina hubungan. Keterampilan emotional adalah metaabiliti, menentukan seberapa baik kita mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang kita miliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

Individu yang digambarkan di atas bila sebagai pimpinan, menurut Sawaf (1999), memiliki kecerdasan emosi (*emotional quotient*) yang tinggi.

Oleh karena itu, perlu kiranya adanya pengkajian tentang kepribadian SDM dalam kaitannya dengan prestasi kerja. Dalam kajian ini peneliti ingin membatasi permasalahan yaitu ingin melihat hubungan motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja, serta bagaimana profil karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Hubungan antarvariabel motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta, dan profil kepribadian karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif korelasional dan terdapat tiga variabel bebas, yaitu motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, dan data tersebut diperoleh me-

lalui angket, sedangkan variabel terikat, yaitu prestasi kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) ingin mengetahui gambaran profil beberapa aspek kepribadian (motivasi berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri serta prestasi kerja) Karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta; (2) ingin mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas meliputi motivasi berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri dengan variabel terikat, yaitu prestasi kerja.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berpendidikan sarjana dan termasuk eselon III dan eselon IV yang bekerja sebagai administrasi pada tahun akademik 1999-2000, yang berjumlah 43 orang. Dua orang tidak mengikuti karena mengundurkan diri serta 2 orang tidak memenuhi persyaratan untuk dijadikan subjek penelitian, sehingga populasi berjumlah 39 karyawan dijadikan/diambil sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini adalah studi populasi.

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan eselon III dan IV Universitas Sebelas Maret Surakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: untuk variabel bebas meliputi motivasi berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri, dengan menggunakan angket skala kecenderungan kepribadian diri. Untuk variabel terikat, yaitu prestasi kerja digunakan data diskriptif dari skor prestasi kerja masing-masing karyawan dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret Surakarta, 1998-1999.

Analisis data dalam penelitian ini digunakan teknik statistik diskriptif korelasional. Untuk memberikan gambaran tentang kondisi kepribadian karyawan digunakan teknik statistik diskriptif, sedang untuk mengetahui apakah ada hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar hubungannya masing-masing variabel digunakan teknik statistik korelasi Pearson, dengan menggunakan komputer SPSS Release 6.

Berdasarkan hasil analisis data-data diperoleh kondisi riil karyawan baik kelemahan maupun kekurangannya baik yang berkaitan dengan motif berprestasi, kemandirian dan penyesuaian diri serta prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dilakukan tindak lanjut sehingga berdampak pula pada meningkatnya kinerja serta prestasi kerja para karyawan sesuai dengan tujuan universitas. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan melalui pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi atau sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaan di mana karyawan tersebut ditugaskan dan atau mengikuti pendidikan nonformal, yaitu *short program*, pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan yang ditugaskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, dalam penelitian ini ditemukan dua bagian pokok, yaitu: (1) diskripsi data; dan (2) hasil analisis data. Diskripsi data meliputi hasil pengukuran terhadap variabel-variabel berikut: *autonomy* (kemandirian) (A), motivasi berprestasi (B), penyesuaian diri (PD), dan prestasi kerja (PK) yang dimiliki staf administrasi UNS tahun akademik 1999/2000. Hasil analisis data meliputi: analisis korelasi antarvariabel tersebut. Hasil analisis diskriptif terhadap variabel motivasi berprestasi para staf administrasi UNS periode 1999/ 2000 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data Motivasi Berprestasi Staf Administrasi UNS Periode 1999/2000

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Trimmed Mean</i>	SD	Skor Max & Min	Kuartil
17,854	17	17,743	2,987	13 & 25	1 & 3

Berdasarkan data Tabel 1 tersebut diperoleh ukuran tendensi sentral (*mean*, *median*, maupun *trimmed mean*) antara 17 sampai dengan 17,846. Atau dapat dikatakan bahwa 50% subjek yang dikaji memiliki skor motivasi berprestasi berada pada kisaran 16 hingga 20, dengan standar penyimpangan (deviasi) skor dari tendensi sentral adalah 2,987.

Jika rerata skor motivasi berprestasi mereka tersebut dikonsultasikan pada skor standar SPPS, maka skornya 14,96-18,30. Ini berarti bahwa motivasi berprestasi mereka termasuk pada klasifikasi cukup.

Hasil analisis diskriptif terhadap variabel *autonomy*/kemandirian para staf administrasi UNS periode 1999/2000 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Data *Autonomy*/Kemandirian Staf Admininstrasi UNS Periode 1999/2000

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Trimmed Mean</i>	SD	Skor Max & Min	Kuartil
9	9	9	3,313	2 & 7	6 & 11

Berdasarkan data tersebut diperoleh ukuran tendensi sentral (*mean*, *median*, maupun *trimmed mean*) adalah 9. Atau dapat dikatakan bahwa subyek yang dikaji memiliki skor *autonomy*/kemandirian berentang antara 2 - 17, dan 50% di antara mereka memiliki skor *autonomy*/kemandirian pada kisaran antara skor 6 hingga 11, dan dengan standar penyimpangan (deviasi) skor dari tendensi sentral adalah 3,317.

Bila rerata skor *autonomy*/kemandirian para staf administrasi UNS tersebut dikonsultasikan pada skor standar EPPS, maka berada pada rentang skor 6,634-9,79. Ini berarti bahwa *autonomy*/kemandirian mereka rata-rata termasuk kategori cukup.

Hasil analisis diskriptif terhadap variabel penyesuaian diri para staf administrasi UNS periode 1999/2000 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Data Penyesuaian Diri Staf Admininstrasi UNS Periode 1999/2000

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Trimmed Mean</i>	SD	Skor Max & Min	Kuartil
12,692	13	12,714	2,637	6 & 18	10 & 15

Berdasarkan data Tabel 3 tersebut diperoleh ukuran tendensi sentral (*mean*, *median*, maupun *trimmed mean*) antara 12,69 sampai dengan 13. Atau dapat dikatakan bahwa subyek yang dikaji tersebut memiliki skor penyesuaian diri berentang antara 6 - 18; dan 50% di antara mereka memiliki skor yang berkisar antara skor 10 hingga 18 dengan standar penyimpangan (deviasi) skor dari tendensi sentral adalah 2,637.

Jika rerata skor penyesuaian diri para staf administrasi UNS tersebut dikonsultasikan pada skor standar SPPS maka berada pada rentang skor 10,54-14,17. Ini berarti bahwa penyesuaian diri mereka rata-rata termasuk pada tingkatan kurang.

Hasil analisis diskriptif terhadap variabel motivasi berprestasi para staf administrasi UNS periodde 1999/ 2000 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Data Prestasi Kerja Staf Admininstrasi UNS Periode 1999/2000

<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Trimmed Mean</i>	SD	Skor Max & Min	Kuartil
87,231	88	87,257	3,207	82 & 93	84 & 90

Berdasarkan data Tabel 4 tersebut diperoleh skor tendensi sentral prestasi kerja (*mean*, *median*, maupun *trimmed mean*) adalah antara 87,231 sampaidengan 88 - 93. Atau dapat berprestasi dan prestasi kerja yang dikatakan bahwa skor prestasi kerja dimiliki para staf administrasi UNS yang berentang mulai 82 - 50% subjek dengan koefisien korelasi $r = 0,215$ atau memiliki skor prestasi kerja antara 84-90, dan dengan standar penyimpangan (deviasi) dari tendensi sentral adalah 3,207.

Jika rerata skor prestasi kerja para staf administrasi UNS tersebut dikonsultasikan pada klarifikasi yang ditetapkan, maka berada pada rentang skor 82 - 88. ini berarti bahwa prestasi kerja mereka rata-rata termasuk kategori cukup.

Memperhatikan hasil analisis deskriptif terhadap empat variabel yang dikaji dapat dibuat kesimpulan umum bahwa karakteristik kepribadian mereka (motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian diri, dan prestasi kerja) termasuk pada kategori umum. Kesimpulan ini dapat dikatakan dipercaya karena alasan bahwa skor mereka terhadap empat variabel tersebut tidak eks-

trem (*outliers*). Data ini ditunjukkan oleh tidak adanya perbedaan antara besarnya skor *mean* setiap variabel dan *trimmed mean* (*mean* yang telah dihaluskan) dengan meniadakan 55 data ekstrem terbesar dan 5% data ekstrim terkecil.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan koefisien korelasi antarvariabel sebagai berikut: (1) tidak ada hubungan yang signifikan antara *autonomy* (kemandirian dan prestasi kerja para staf administrasi UNS) dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,250$ atau $P = 0,063 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara variabel *autonomy* (kemandirian dan prestasi kerja) ditolak; (2) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja yang dimiliki para staf administrasi UNS dengan koefisien korelasi $r = 0,215$ atau $P = 0,094 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan prestasi kerja ditolak; (3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dan prestasi kerja yang dimiliki para staf administrasi

UNS dengan koefisien korelasi $r = 0,223$ atau $P = 0,086 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara variabel penyesuaian diri dan prestasi kerja ditolak; (4) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kemandirian yang dimiliki para staf administrasi UNS dengan koefisien korelasi $r = -0,037$ atau $P = 0,441 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan *autonomy* diterima; (5) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan penyesuaian diri yang dimiliki para staf administrasi

UNS dengan koefisien korelasi $r = -0,060$ atau $P = 0,359 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel *autonomy*/kemandirian dan prestasi kerja diterima; (6) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dan kemandirian yang dimiliki para staf administrasi UNS dengan koefisien korelasi $r = -0,382$ atau $P = 0,008 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara *autonomy*/kemandirian dan penyesuaian diri ditolak.

Berikut ini dapat dikemukakan korelasi antarvariabel pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Matriks Korelasi Antarvariabel Kemandirian, Motivasi Berprestasi, Penyesuaian Diri dan Prestasi Kerja

	PRESKER	KMDRN	MOTBER	PNYSDR
PRESKER	1,000	-0,250	0,215	0,233
	-	0,063	0,094	0,86
KMDRN	-0,250	1,000	-0,037	-0,382
	0,63	-	0,411	0,008
MOTBER	0,215	-0,037	1,000	-0,060
	0,94	0,411	-	0,359
PNYSDR	0,223	-0,382	-0,60	1,000
	0,086	0,008	0,359	-

Keterangan:

PRESKER = Prestasi Kerja
KMDRN = Kemandirian

MOTBER = Motivasi Berprestasi
PNYSDR = Penyesuaian Diri

Berdasarkan hasil uji terhadap enam hipotesis yang dirumuskan dapat disimpulkan, dua hipotesis diterima atau terbukti dan empat hipotesis yang lain ditolak atau tidak terbukti. Atas dasar temuan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Motivasi berprestasi merupakan karakteristik kepribadian yang cukup penting bagi semua staf. Karena motivasi berprestasi yang tinggi akan teraktualisasi dalam unjuk kerja yang optimal, demikian pula sebaliknya. Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi belajar ataupun prestasi bekerja.

Demikian halnya *autonomy* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang diperlukan bagi seorang staf khususnya pada level pimpinan. Jika diperhatikan *autonomy*/kemandirian yang dimiliki oleh para staf UNS ada pada kategori cukup. Ini berarti umumnya para staf UNS memiliki tingkat kemandirian yang cukup.

Variabel ketiga dari karakteristik kepribadian dalam penelitian ini adalah penyesuaian diri. Penyesuaian diri sangat dipentingkan bagi setiap individu yang dalam kehidupan kerjanya banyak berhubungan dengan orang lain. Untuk itu faktor ini sangat penting bagi seorang staf UNS, karena mereka dalam bekerja hampir selalu berhubungan dengan yang lain apakah itu hu-

bungan struktural (dengan atasan maupun bawahan) atau horisontal dan konsultatif (hubungan antarlevel struktur yang sederajat atau dengan pihak lain). Jika diperhatikan kemampuan rata-rata penyesuaian diri para staf UNS menunjukkan pada kategori kurang. Ini berarti bahwa penyesuaian diri para karyawan UNS kurang. Hal ini dimungkinkan karena iklim kerja yang dipengaruhi oleh pola kepemimpinan serta budaya sehingga kurang kondisi yang menunjang hubungan timbal balik antara sesama dan antara pimpinan dan bawahan yang akibatnya memberikan penyesuaian diri yang kurang lentur dan kurang terbuka, objektif.

Terakhir, variabel prestasi kerja. Prestasi kerja staf UNS merupakan aktualisasi potensi kepribadian yang mereka miliki dalam merespon setiap tugas atau proses berinteraksi mereka dengan lingkungan dimana mereka bekerja. Kemampuan atau prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variabel. Variabel karakteristik pribadi sebagaimana dikaji dalam penelitian ini hanyalah sebagian dari totalitas karakteristik pribadi individu yang menentukan atau memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja. Variabel atau faktor-faktor lingkungan kerja baik itu person maupun nonperson, manajemen dan sebagainya dapat pula sebagai fasilitas bagi individu untuk prestasi kerja secara optimal atau sebaliknya. Semakin kondusif/lingkungan kerja akan memacu individu untuk bekerja optimal, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Ini dapat pula berarti sebaliknya.

Faktor atau variabel kepribadian yang dikaji ternyata menunjukkan hubungan korelasional yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Secara konseptual atau teoritik hasil ini tidaklah harus demikian. Jika hasilnya ternyata berbeda dengan teori atau konseptualnya, maka diduga sementara ada sesuatu yang salah. Dugaan kesalahan dapat terjadi diberbagai aspek. Pertama, adalah aspek metode penelitiannya. Pada aspek metode kesalahan bisa terjadi karena kesalahan pengambilan sampel, yaitu terlalu kecil jumlah sampel sehingga data yang

diukur tidak menunjukkan gejala kurva normal. Kesalahan kedua diduga terdapat pada instrumen dan pengambilan data. Kesalahan instrumen pengungkap data bias jadi kurang atau tidak valid dan tidak reliabel untuk sampel yang diukur. Ketidakvalidan bukan pada konstruk atau isi instrumen melainkan pada kevalidan empiris. Artinya, meskipun instrumen secara konstruk valid dan secara empiris telah divalidasi, namun sasaran populasi validasi empiris berbeda dengan sasaran atau subjek penelitian ini. Kesalahan ketiga diduga bersumber pada proses pengambilan pengukuran atau pengambilan data. Misalnya, ketidakjelasan instrumen bagi subjek tidak dapat diatasi ketika ia sedang mengerjakannya, karena instrumen hanya dikirim ke alamat atau melalui orang lain yang tidak mengerti atau tidak memahami instrumen. Atau kriteria ganda dalam evaluasi prestasi kerja yang digunakan oleh para pemberi nilai. Akibatnya jika ini benar, maka hasil evaluasi prestasi kerja staf UNS antarunit satu dan unit lain berbeda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menarik ditindaklanjuti. Tindak lanjut penelitian dapat bersifat verifikasi atau replikasi dengan penyempurnaan pada aspek metode penelitiannya atau pada kajian pustaka mutakhir dan relevan. Disisi lain dapat digunakan untuk menentukan pengembangan diri para karyawan dan menemukan hambatan bagi yang bermasalah. Di samping itu berdasarkan hasil analisis data pula diperoleh kondisi riil karyawan, sehingga dapat dilakukan tindak lanjut untuk meningkatkan kepribadian agar dapat optimal yang berdampak pula pada meningkatnya kinerja serta prestasi kerja para karyawan sesuai dengan tujuan universitas. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi atau sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaan di mana karyawan tersebut ditugaskan. Dan, atau mengikuti pendidikan nonformal, yaitu melalui kegiatan *short program*, pelatihan sesuai dengan tuntutan bidang pekerjaan di mana karyawan ditugaskan/dipekerjakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi atau aspek pribadi motivasi berprestasi dan otonomi atau kemandirian para staf administrasi UNS menunjukkan pada kategori cukup atau sedang. Namun, untuk aspek kepribadian penyesuaian diri mereka rata-rata pada klasifikasi kurang; (2) hasil analisis korelasional terhadap enam hipotesis ternyata ditemukan bahwa empat hipotesis ditolak dan hanya dua hipotesis yang diterima. Empat hipotesis yang ditolak adalah: (1) hubungan antara otonomi/kemandirian dan prestasi kerja; (2) hubungan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja; (3) hubungan antara penyesuaian diri dan prestasi; (4) hubungan antara kemandirian dan penyesuaian diri. Tiga hipotesis yang diterima adalah: (1) hubungan antara motivasi berprestasi dan kemandirian; dan (2) hubungan antara motivasi berprestasi dan penyesuaian diri; (3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (motivasi berprestasi, kemandirian, penyesuaian

diri) terhadap variabel terikat (prestasi kerja); baik secara bersama-sama maupun masing-masing.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat direkomendasikan atau disarankan beberapa hal yang bersifat praktis dan teoretis: (1) kecenderungan kepribadian staf UNS yang meliputi motivasi berprestasi, otonomi/kemandirian dan penyesuaian diri yang berada pada kategori cukup dan masih dapat ditingkatkan melalui berbagai pendekatan, misalnya perbaikan manajemen (TQM) dan pelatihan-pelatihan; (2) berdasarkan analisis korelasional antarvariabel yang hasilnya menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel, maka kesempatan lain dapat dilakukan penelitian ulang (replikasi). Penelitian replikasi yang dimaksudkan adalah dengan memodifikasi metodologi, misalnya: menambah jumlah sampel, memvalidasi instrumen dengan subjek yang representatif. Atau, agar dalam penelitian ini dapat diperoleh informasi lebih mendalam tentang aspek-aspek yang dikaji, maka terkait dengan hal ini dapat digunakan pendekatan kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, R.W. (1982). *Human Performance Engineering: A Guide for System Designers*. Englewood: Hall Inc.
- Baskorowati Indah. (1987). "Studi Perbedaan Tingkat Stres Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kepribadian Tipe A dan Tipe B Karyawan Menengah PT. Perkebunan XXI - XXII dan XXIV - XXV (Persero) di Surabaya" dalam *Jurnal Psikologi*. No.1 Th. XV. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Calvin, S. Hall & Gurner, Linzey. (1993). *Psikologi Kepribadian 2*. (Terjemahan A.Supraktino. S). Yogyakarta: PT Kanisius.
- _____. (1998). *Theories of Personality*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Coleman. (1995). *Emotional Intelligence*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kustartini. (1971). "Pokok-pokok tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja" dalam *Buletin* No. 7 BPA. Yogyakarta : UGM
- Miftah Thoha. (1983). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyani, M. (1982). *Motiv Sosial Remaja Jawa dan Keturunan Cina, Suatu Studi Perbandingan*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

- Munawir Yusuf. (1999). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Makalah disampaikan dalam *Pelatihan In Class ITKPMP-PT* di UNS. Surakarta.
- Salovey & Mayor. (1990). *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. New York: Mc. Millan, Co.
- Sawaf, Ayman. (1999). *Kecerdasan Emotional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudita. (1989). *Menciptakan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Masa Kini*. Yogyakarta: Yayasan Masa Kini.